

**Г.О. Єремчук**, магістрант, НТУ «ХПІ»

## **ОСОБЛИВОСТІ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВАХ В КРИЗОВИХ УМОВАХ ГОСПОДАРЮВАННЯ**

В кризових умовах господарювання основним завданням для підприємств стає отримання фінансового потоку в розмірі, достатньому для забезпечення відтворювального процесу. Основною умовою виконання цього завдання є зниження витрат виробництва і збуту продукції, зокрема собівартості продукції, що випускається [1].

Для суб'єкта господарювання заробітна плата – це елемент витрат виробництва, що входить до складу собівартості продукції і впливає на фінансовий результат господарської діяльності. [2]

Залежно від галузевої приналежності, індивідуальних особливостей діяльності підприємства та політики керівництва в області виплат співробітникам, частка витрат на оплату праці може коливатися від декількох відсотків, до більш ніж половини загальної суми витрат підприємства, що зумовлює її важливість.

Тому в сучасних умовах важливими і актуальними є питання вдосконалення організації оплати праці на промислових підприємствах України з метою підвищення ефективності виробництва.

Теоретичною основою досліджень з проблем оплати праці є роботи таких вітчизняних вчених як Панкова М., Соловйова Г.[3], в яких розкрито сутність оплати праці в умовах економічної кризи. Шелешкова С. [4] визначає заробітну плату як мотиватор для працюючих. Лебедева С. [5]

обґрунтовує методологічні та методичні підходи щодо регулювання заробітної плати. Котляр Б.А. [6] розкриває засоби підвищення реальної заробітної плати. Тому, проблема організації оплати праці на підприємствах України залишається однією з найбільш значних в сучасних умовах.

Зазначимо, що заробітна плата є найважливішим системоутворюючим елементом, який, передовсім, стимулює персонал до активної трудової діяльності. Відповідно до цього, вона повинна складатися із трьох частин: мінімальної стабільної частини, преміальної за результатами діяльності та додаткової (доплати, надбавки), яка відображає досвід, стаж, кваліфікацію і особистісні риси працівника. Мотивуючим елементом для працівника виступає можливість отримати такий розмір заробітної плати, який би відповідав результатам його діяльності. Не менш важливим елементом управління мотивацією трудової діяльності працівників підприємств є ефективна система управління продуктивністю праці персоналу.[7]

Таким чином, в умовах кризи, одним із головних завдань стає пошук оптимального рівня заробітної плати, який би стимулював трудову діяльність працівників, підвищуючи продуктивність праці, що знаходиться у базисі скорочення витрат на виробництво і реалізацію продукції, підвищуючи конкурентоспроможність, збільшуючи обсяг випуску і продажів. Забезпечення випереджаючого зростання продуктивності праці щодо зростання заробітної плати є найважливішим економічним принципом господарської діяльності.[8] Якщо це співвідношення порушується, то це призводить до перевитрат з оплати праці, підвищення собівартості продукції і зменшення фінансового результату.

В Україні на промислових підприємствах, як правило, застосовуються традиційні системи оплати праці. В їх основі є тарифна система, що зумовлюється як історичним фактором, так і відсутністю накопиченого досвіду використання інших, її головною функцією є розподіл робіт за їх складністю, а працівників – залежно від кваліфікації за розрядами тарифної сітки на підставі довідника тарифно-кваліфікаційних характеристик. У цьому

механізмі закладено випереджальний принцип зростання продуктивності праці над заробітною платою.

Тарифна система оплати праці в кризових умовах є досить неефективною, це насамперед проявляється у відсутності взаємозв'язку заробітної плати з кінцевими результатами праці окремого працівника і діяльності підприємства в цілому, невеликій різниці в оплаті кваліфікованої і некваліфікованої праці. Це зумовлює необхідність впровадження інноваційних систем оплати праці, що будуть стимулювати працівників більш ефективно використовувати свої розумові та фізичні можливості.

Суттєвим кроком в удосконаленні системи заробітної плати є врахування специфічних для певного підприємства умов господарювання і якості праці в її оплаті. Крім того, важливе місце в системі оплати праці відіграє і мотиваційний механізм. Мотиваційними важелями слугують форми та системи оплати праці, що розроблені для заохочення старанності, пунктуальності працівників, особливе місце серед них займають індивідуальні стимули [3]. Метою даної системи є уникнення саботажу, надмірної плинності та утримання ключових кадрів.

Для підвищення ефективності праці вводиться також механізм її матеріального стимулювання, який в кризових умовах значно змінюється. При організації заробітної плати акцент робиться на «справедливій винагороді». Особливої уваги потребують групові преміальні системи з акцентом на додаткові виплати. Дані розрахунки базуються на оцінці обов'язковості групової продуктивності, аналізу заробітної плати й додаткових виплат. Також великий акцент робиться на високих досягненнях у роботі, творчій ініціативі, готовності до сприйняття нових цілей. Всі ці підходи до матеріального стимулювання практикуються у прибуткових організаціях промислово розвинених країн, при цьому виконується основне завдання — забезпечити виконання робіт персоналу таким чином, щоб допомогти організації реалізувати свої цілі, що спрямовані на отримання максимального прибутку [4].

Оплата праці повинна використовуватися як найважливіший засіб стимулювання зростання ефективності праці, підвищення якості продукції, підвищення ефективності виробництва і зміцнення трудової дисципліни. Оплата праці здатна поєднати інтереси трудових колективів з державними інтересами. Тому потрібно розробляти такі методи, які б зберегли реальну вартість заробітної плати в умовах розгортання кризових явищ.

Отже, впровадження інноваційних систем оплати праці на вітчизняних промислових підприємствах зумовить удосконалення механізмів управління персоналом та підвищить ступінь впливу мотиваційних з ціллю підвищення рівня їх продуктивності.

Будь-які зміни у структурі собівартості продукції, у тому числі й за рахунок зміни частки оплати праці, будуть мати великий вплив на рентабельність підприємства та на головні фінансові показники його діяльності. Саме це визначає той факт, що в економічно розвинутих країнах питанням оплати праці найманих працівників приділяється значна увага, і застосовуються ті прийоми та методи, які відповідають у повній мірі основним сучасним тенденціям і підходам до управління витратами на підприємстві та оптимізації структури собівартості виробничої продукції. Адже у свідомості керівників сучасних підприємств у країнах з розвинутою ринковою економікою існує чітке уявлення про те, що це є життєво необхідною умовою успішного розвитку будь-якого підприємства, його конкурентоспроможності та фінансової стійкості.

**Список літератури:** 1.Ураков Д.У. Учет затрат по сферам деятельности / Д.У. Ураков. – М.: Финансы и статистика, 1991. – 176 с. 2.Ткаченко Н.М. Бухгалтерський фінансовий облік, оподаткування і звітність : підручник / Н.М. Ткаченко. – Вид. 2-ге, [перероб. та доп.]. – К. : Изд-во "Алерта", 2008. – 926 с. 3.Панкова М., Соловйова Г. Актуальні питання оплати праці за умов фінансової кризи в Україні//Схід. – 2009. – №1. – С.29-32. 4.Шелешкова С. Заробітна плата як мотиваційна складова продуктивної зайнятості//Україна: аспекти праці.– 2006. – №2. – С.9-16. 5.Лебедева С. Регулирование заработной платы и обеспечение устойчивого экономического развития: методологические и методические подходы// Україна: аспекти праці. – 2008. – №8. – С.12-22. 6.Котляр Б.А. Способы повышения реального содержания заработной платы работников//Металлург. – 2006. – №11. – С.11-17. 7.Гришина Л.О., Карась П.М., Сергійчук С.І.«Особливості управління персоналом машинобудівних підприємств на засадах активізації інноваційної діяльності» р – 2011. 8.Богачев О. С. Дослідження взаємозв'язку продуктивності та оплати праці в Україні / О. С. Богачев // Вісник економічної науки України. – 2009. – № 1(15).